

DIREITOS E DEVERES EM CASO DE PMA

Em caso de consulta, exames e tratamento de procriação medicamente assistida existem direitos e deveres previstos para os pacientes, como em qualquer outra situação de doença e contexto laboral. De uma forma resumida, quando o tipo de falta é por procriação medicamente assistida, a ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada por motivo justificativo, com a antecedência de cinco dias ou logo que possível. O documento que justifica a falta é uma prescrição médica, não havendo perda da remuneração, mas sim do subsídio de refeição.

O Código do Trabalho determina:

Artigo 249.º

Tipos de falta

1 – A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 – São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º, respetivamente;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

3 – É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Artigo 253.º

Comunicação de ausência

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente

por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Este artigo pode ser conjugado com o Artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e que determina:

Artigo 134.º

Tipos de falta

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 316.º;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exames complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) As motivadas por isolamento profilático;

k) As dadas para doação de sangue e socorrismo;

l) As motivadas pela necessidade de submissão a métodos de seleção em procedimento concursal;

m) As dadas por conta do período de férias;

n) As que por lei sejam como tal consideradas.

3 - O disposto na alínea i) do número anterior é extensivo à assistência ao cônjuge ou equiparado, ascendentes, descendentes, adotando, adotados e enteados, menores ou deficientes, quando comprovadamente o trabalhador seja a pessoa mais adequada para o

fazer.

4 - As faltas referidas no n.º 2 têm os seguintes efeitos:

a) As dadas ao abrigo das alíneas a) a h) e n) têm os efeitos previstos no Código do Trabalho; b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, as dadas ao abrigo das alíneas i) a l) não determinam perda de remuneração;

c) As dadas ao abrigo da alínea m) têm os efeitos previstos no artigo seguinte.

5 - As disposições relativas aos tipos de faltas e à sua duração não podem ser objeto de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo tratando-se das situações previstas na alínea g) do n.º 2.

6 - São consideradas injustificadas as faltas não previstas no n.º 2.

Artigo 254.º

Prova de motivo justificativo de falta

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2 - A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5 - O incumprimento de obrigação prevista nos n.º 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Artigo 255.º

Efeitos de falta justificada

1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas: a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença; b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro; c) A prevista no artigo 252.º; d) As previstas na alínea j) do n.º 2 do artigo 249.º quando excedam 30 dias por ano; e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista no artigo 252.º é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Certificado de Incapacidade Temporária (Baixa Médica)

O Certificado de Incapacidade Temporária, vulgo “baixa médica, é atribuído com base nas seguintes condições (fonte [Segurança Social](#)):

a) Estar em situação de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo médico do serviço de saúde competente;

b) Ter 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do início

da doença, considerando-se, se necessário, o mês em que ocorre a doença, se neste tiver havido registo de remunerações (prazo de garantia); para efeitos de cálculo do prazo de garantia, consideram-se os períodos de registo de remunerações não sobrepostos, em quaisquer regimes de proteção social obrigatórios, que assegurem prestações de proteção na doença, incluindo o da função pública (totalização de períodos contributivos);

c) Ter as contribuições para a segurança social pagas até ao final do 3.º mês anterior ao do início da incapacidade, no caso de trabalhadores independentes e pessoas abrangidas pelo regime do seguro social voluntário;

d) Ter 12 dias com registo de remunerações por trabalho efetivamente prestado, nos 4 meses imediatamente anteriores ao mês que antecede o da data do início da incapacidade (índice de profissionalidade). Esta condição não se aplica aos trabalhadores independentes nem aos trabalhadores marítimos.

e) Não estar a receber quantias pagas periodicamente pelos empregadores, sem contraprestação de trabalho, designadamente pré-reforma; prestações de desemprego; pensões de invalidez e de velhice de quaisquer regimes de segurança social, exceto pensões resultantes de acidente de trabalho, doença profissional ou outra reconhecida como indemnização; não ser recluso, exceto nas situações em que o beneficiário se encontrava a receber o subsídio de doença à data da detenção.

No caso de tratamento por PMA, para ser prescrita baixa médica é necessário existir uma indicação expressa pelo centro de fertilidade que é aconselhado repouso devido ao processo. Quando não existe essa indicação, na maioria dos casos de tratamento por PMA é expectável a perda de apenas algumas horas de trabalho. Nesta situação, a ausência do local de trabalho é justificada como em casos de tratamentos ambulatoriais ou consultas médicas.

A baixa médica é prescrita pelo médico de família, através do preenchimento de modelo próprio com três cópias: uma para o beneficiário, outra para entregar à entidade patronal e uma última para envio à Segurança Social.

O período máximo permitido em situação de baixa médica é 1095 dias, no caso de trabalhadores por conta de outrem, e o valor do subsídio a receber é calculado pela aplicação de uma percentagem à remuneração de referência do beneficiário. Esta percentagem varia em função da duração e da natureza da doença.

Assim, em situação de baixa:

Até 30 dias - 55% da remuneração de referência;
De 31 até 90 - 60% da remuneração de referência;
De 91 a 365 dias - 70% da remuneração de referência;
Mais de 365 dias - 75% da remuneração de referência.

Nos casos em que o subsídio de doença corresponda a 55% ou 60% da remuneração de referência, há um acréscimo de 5% às respetivas percentagens quando se verifique uma das seguintes situações:

A remuneração de referência seja igual ou inferior a 500 €;
O agregado familiar do beneficiário integre 3 ou mais descendentes com idades até aos 16

anos ou até aos 24 anos se receberem abono de família para crianças e jovens;
O agregado familiar do beneficiário integre descendentes que beneficiem da bonificação por deficiência do Abono de Família para Crianças e Jovens.

Nestas situações, se a duração da doença for até 30 dias, a percentagem de referência será de 60%, se for entre 31 e 90 dias, será de 65%.

O limite mínimo do subsídio por doença é de 30% do valor diário do Indexante dos Apoios Sociais – IAS, ou da remuneração de referência, se esta for inferior àquele limite mínimo. O limite máximo é calculado com base no valor líquido da remuneração de referência. O valor líquido obtém-se pela dedução, ao valor ilíquido da remuneração de referência, da taxa contributiva para a segurança social relativa ao beneficiário e da taxa de retenção do IRS.

O valor da remuneração de referência é definido através da fórmula $R/180$ (divisão de R por 180), em que:

R = total de remunerações registadas nos primeiros 6 meses dos últimos 8, contados a partir do dia que antecede a incapacidade temporária para o trabalho

$180 = 30 \text{ dias} \times 6 \text{ meses}$.

Regra Especial

Se os beneficiários não apresentarem 6 meses com registo de remunerações (totalização de períodos contributivos), a remuneração de referência é definida por $R/30 \times n$, em que:

R = total de remunerações registadas desde o início do período de referência até ao início do mês em que se verifique a doença $n = n.º$ de meses a que essas remunerações se referem.